

MINISTERUL DE INTERNE



2505940

D 008712, Vol. 1P18

STRICT SECRET

CRITERII PRIVIND RECRUTAREA
DE INFORMATORI ȘI COLABORATORI
PENTRU MUNCA DE SECURITATE

Nr.934

Strict secret

CRITERII PRIVIND RECRUTAREA
DE INFORMATORI ȘI COLABORATORI
PENTRU MUNCA DE SECURITATE

Nr. 934

COLECTIVUL DE AUTORI

- colonel GHEORGHE NASTASE
- colonel NICOLAE BOGDANESCU
- colonel ANGHIEL DRAGAN
- colonel ALEXANDRU LUCACI
- lt. col. ION DINU
- cpt. CRISTACHE NEGOTA

Organele de securitate se integrează, prin activitatea lor de desfășurare a politicii partidului în domeniul apărării securității statului, în munca uriașă desfășurată de întregul popor pentru făurirea societății socialiste multilateral dezvoltate și înaintarea României spre comunism.

În îndeplinirea sarcinilor specifice care le revin, organele de securitate folosesc ca principal mijloc de muncă rețeaua informativă, cu ajutorul căreia desfășoară o susținută activitate de cunoaștere, prevenire, descoperire și lichidare a faptelor ce pot genera sau constitui infracțiuni ce le sînt date în competență de cercetare.

Rețeaua informativă este compusă din informatori, colaboratori, rezidenți și gazde ale caselor de întâlniri¹. Ea deține primordialitatea între mijloacele muncii de securitate pentru că lucrează conștient și este ușor manevrabilă, componenții săi fiind oameni de diferite vârste, sexe și categorii sociale, din diverse domenii de activitate, recrutați fiindcă au aptitudini necesare scopurilor urmărite de organele de securitate și pentru că pot pătrunde în anturajul și intimitatea elementelor ostile, ori au posibilitatea să îndeplinească alte sarcini impuse de realizarea misiunilor încredințate aparatului de securitate.

Bine educate, instruite și dirijate, persoanele din cadrul rețelei informative au posibilități largi de a culege informații, de a analiza și aprecia utilitatea acestora pentru organele de

¹ Rezidenții și gazdele caselor de întâlniri fac obiectul lucrării „Organizarea legăturii cu rețeaua informativă”. (N.A.)

securitate și de a realiza și alte sarcini pe linia muncii de colaborare. În măsura în care, cu urmare a calităților și posibilităților ce le au, a educării, instruirii și dirijării lor calificate, componentii rețelei reușesc să joace rolul de confidenți și elementelor urmărite informativ, să fie prezenți întotdeauna acolo unde dușmanul încearcă să acționeze, ei au o contribuție cât mai eficientă la cunoașterea, prevenirea, descoperirea și lichidarea oricăror acțiuni îndreptate împotriva securității statului.

Locul central în cadrul rețelei informative îl ocupă informatorii. Aceștia sînt persoane ce lucrează în mod conștient, secret și organizat cu organele de securitate și care, datorită calităților și posibilităților lor, pot furniza informații sau întreprinde alte acțiuni menite să aducă o contribuție principală la cunoașterea, prevenirea, descoperirea și lichidarea infracțiunilor și a altor manifestări antisociale.

În raport cu profilul și specificul muncii, informatorii sînt folosiți pentru depistarea, urmărirea și demascarea activității dușmănoase a legionarilor, foștilor membri ai altor organizații fasciste și ai foștelor partide burgheze, cadrelor și agenților serviciilor de spionaj, legăturilor suspecte ale cetățenilor străini, foștilor condamnați pentru infracțiuni împotriva securității statului, elementelor suspecte de acțiuni teroriste sau de acte de diversione, sabotaj ori subminare a economiei naționale, precum și a altor persoane semnalate cu preocupări ostile.

La rîndul lor, colaboratorii, care prin prisma calităților și a posibilităților de a furniza informații utile organelor de securitate trebuie să îndeplinească cerințe similare cu ale informatorilor, sînt folosiți cu precădere în obiective, puncte vulnerabile, în zonele de frontieră, locurile și mediile frecventate de străini, în rîndul personalului unităților și formațiunilor militare, precum și pentru realizarea altor sarcini ale muncii de securitate.

Spre deosebire de informatori, care se recrutează și se folosesc în principal pentru efectuarea urmăririi informative, colaboratorii sînt utilizați mai ales la realizarea supravegherii informative în obiectivele, locurile și în mediile unde lucrează. În cazuri întemeseate și dacă îndeplinesc toate condițiile ce se impun, colaboratorii pot fi trecuți în categoria informatorilor și folosiți cu atare, contribuția lor la îndeplinirea misiunilor organelor de securitate crescînd proporțional cu importanța sarcinilor ce le sînt încredințate în această calitate.

I. — Necesitatea recrutării informatorilor și colaboratorilor

Organele de securitate desfășoară muncă informativ-operativă în scopul cunoașterii și stăpînirii situației operative din sectoarele de responsabilitate, pentru a preveni orice infracțiuni îndreptate împotriva securității statului.

În acest context, necesitatea recrutării informatorilor și colaboratorilor decurge din sarcina prioritară a organelor de securitate de a-și aduce o contribuție tot mai eficientă la apărarea valorilor umane, spirituale și materiale ale societății noastre socialiste.

Recrutarea de informatori și colaboratori se efectuează întotdeauna pornindu-se de la profilul și sarcinile specifice ale unităților de securitate, în strînsă concordanță cu planurile de căutare a informațiilor și avîndu-se în vedere scopurile operative concrete urmărite. În cadrul diverselor profiluri de muncă, recrutarea de informatori și colaboratori este reclamată de necesitatea realizării în condiții optime a sarcinilor supravegherii informative și ale urmăririi informative.

Perfecționarea continuă a supravegherii informative impune realizarea de noi recrutări, în raport cu cerințele concrete ale cunoașterii și stăpînirii situației operative, în rîndul categoriilor de persoane care pot săvîrși infracțiuni de competența organelor de securitate, în obiectivele și locurile unde există valori ce trebuie apărute, precum și în mediile în cadrul cărora s-ar putea produce anumite fapte antisociale de natură să prejudicieze, în orice mod, interesele statului.

Scopul concret al recrutării efectuate în vederea realizării sarcinilor supravegherii informative pe diverse profiluri de muncă decurge din necesitatea obținerii informațiilor de primă sesizare referitoare la persoanele care inițiază, pregătesc, comit ori au săvîrșit infracțiuni contra securității statului, precum și la faptele, fenomenele sau împrejurările ce pot favoriza comiterea unor astfel de infracțiuni. Aceste informații de primă sesizare pot viza o mare diversitate de probleme ce prezintă interes operativ, printre care: dispariții de documente secrete sau scurgerea unor informații cu caracter secret de stat către serviciile de spionaj; producerea unor acte de sabotaj sau diversione; planuirea unor acțiuni teroriste; difuzarea unor înscrisuri cu conținut dușmănos; încălcări ale normelor legale privind asigurarea pazei și securității obiectivelor, relațiile cetățenilor români cu străinii etc.; inițierea

și constituirea de anturaje formate din persoane cu sau fără antecedente politice reactionare, pretabile la săvârșirea unor acțiuni ostile, a căror activitate poate degenera în infracțiuni sau alte fapte antisociale; efectuarea de pregătiri în vederea trecerii frauduloase a frontierei; existența, la anumite persoane, a unor concepții, convingeri și sentimente străine socialismului; stări de spirit nefavorabile create sau alimentate, de multe ori, de elemente ostile din afara țării ș.a.; unele infracțiuni de competența organelor de miliție sau a altor organe de stat (procuratură, organe speciale de cercetare), care pot constitui cadrul propice pentru săvârșirea de infracțiuni contra securității statului (infracțiuni la regimul armelor, munțiilor și materiilor explozive și radioactive — altele decât cele date în competența de cercetare a organelor de securitate; propaganda națională-șovină ș.a.)

Desfășurarea urmării informative impune, de asemenea, ori de câte ori situația concretă o cere, realizarea de recrutări care să permită imprimarea unui ritm accelerat și a celui caracter activ, ofensiv ce trebuie să le aibă acțiunile organizate de securitatea statului, pe toate liniile de muncă, pentru cunoașterea, prevenirea, descoperirea și lichidarea oricăror activități ostile orânduirii noastre socialiste.

Recrutările de informatori și de colaboratori în cadrul urmării informative au ca scopuri imediate, de la caz la caz: verificarea operativă și completă a informațiilor de primă mărime obținute în procesul supravegherii informative; încadrarea informativă pe mai multe linii a elementelor urmărite, pentru a le cunoaște activitatea în toate împrejurările vieții; descoperirea autorilor infracțiunilor și a eventualilor complici și instigatori, pentru a fi trași la răspundere penali după faptele săvârșite ș.a.

Stabilirea necesarului de recrutări trebuie să se facă întotdeauna în ideea întăririi permanente a potențialului rețelei informative, a creșterii randamentului ei în rezolvarea sarcinilor muncii de securitate. Văzându-se acest scop primordial și manifestându-se în același timp o grijă deosebită pentru asigurarea stabilității rețelei informative ca premisă a sporirii profesionalității ei, este de la sine înțeles că înainte de a se hotări ce, rit și unde să se recruteze, se va analiza temeinic situația operativă din cadrul liniilor de muncă, problemelor, obiectivelor, locurilor și mediilor în care se desfășoară supravegherea informativă și din cazurile concrete ce fac obiectul urmării informative. În planificarea necesarului de informatori și colaboratori care vor fi recrutați, precum și în procesul

îndrumării măsurilor ce se iau în acest scop, cadrele de conducere trebuie să aibă în vedere asigurarea unei structuri, compoziții și dispuneri judicioase a rețelei informative, în funcție de cerințele muncii.

Numai analizându-se cu competență cum este organizată și se desfășoară supravegherea informativă, ce fel de informații trebuie să se obțină, calitatea, densitatea și dispunerea rețelei informative se poate aprecia în ce măsură informatorii și colaboratorii folosiți sînt sau nu suficienți pentru îndeplinirea obiectivelor preconizate în planurile de căutare a informațiilor, dacă mai sînt sau nu persoane, puncte vulnerabile, medii, locuri neîncadrate informativ. Pe această bază se poate stabili cu deplină responsabilitate necesarul de informatori și colaboratori ce trebuie recrutați pentru îmbunătățirea supravegherii informative.

În cazul urmării informative, studiindu-se permanent calitățile și mai ales posibilitățile informative ale informatorilor și colaboratorilor folosiți, încrederea de care aceștia se bucură din partea elementelor urmărite, precum și randamentul dat de celelalte mijloace ale muncii de securitate, se poate stabili, de asemenea, dacă sînt necesare sau nu noi recrutări. În situațiile cînd informatorii existenți nu sînt suficienți, pentru ca alături de celelalte mijloace ale muncii de securitate să ducă la elucidarea deplină a cazului, se iau măsuri de efectuare, în funcție de necesități, a recrutărilor ce se impun.

Recrutarea informatorilor și colaboratorilor este un proces complex de măsuri informativ-operative, care implică o activitate sistematică și bine orientată în raport cu scopurile concrete urmărite, menită să asigure întărirea continuă a potențialului informativ al organelor de securitate.

II. — Condițiile pe care trebuie să le îndeplinească persoanele ce urmează a fi recrutate ca informatori sau colaboratori

Importanța și complexitatea activității de căutare, culegere și transmitere a informațiilor și de realizare a altor sarcini care au drept scop cunoașterea, prevenirea, descoperirea și lichidarea acțiunilor întreprinse împotriva securității statului impun ca persoanele ce urmează a fi folosite ca informatori sau colaboratori să îndeplinească următoarele condiții

principale: să dispună de posibilități de informare; să aibă calități personale; să prezinte garanția colaborării sincere cu organele de securitate.

Aceste condiții reprezintă un tot indivizibil, sunt indispensabile și de aceea ele constituie elemente determinante ale hotărârii de a se include sau nu o anumită persoană în rețeaua informativă a organelor de securitate.

1. Posibilitățile de informare.

Condiția ca orice candidat la recrutare să dispună de posibilități de informare este deosebit de importantă, pentru că în funcție de ea se poate aprecia încă de la început măsura contribuției viitorului informator sau colaborator la realizarea scopurilor urmărite prin recrutarea respectivă.

Posibilitățile de informare decurg din existența unor împrejurări reale din viața și activitatea candidaților la recrutare, care le permit să fie în contact direct cu persoanele urmărite, să discute cu acestea și să le observe acțiunile ostile, să lucreze ori să se afle în locurile și mediile vizate de elementele infractoare sau în oricare alte locuri unde se pot produce fenomene generatoare ori favorizatoare de infracțiuni de competența organelor de securitate.

Aprecierea posibilităților de informare se face în mod concret, în raport cu sarcinile exprese pe care urmează să le rezolve persoana ce va fi recrutată.

În situațiile cînd, de exemplu, se are în vedere realizarea unor recrutări pentru urmărirea informativă a anumitor elemente, posibilitățile de informare sînt determinate, în esență, de încrederea de care se bucură candidații la recrutare din partea celor în cauză și de perspectiva evoluției relațiilor respective, cunoscut fiind faptul că numai în contextul unor astfel de relații informatorii și colaboratorii își pot rezolva sarcinile informative.

Concluzia că un candidat la recrutare se bucură de încrederea celor urmăriți sau că și-l va apropia în mod sigur nu poate fi întemeiată decît dacă există informații certe că acesta se află în anturajul lor și că ei îl apreciază, că îi confiază anumite intimități, mai ales dintre cele privind concepțiile și intențiile lor ostile, că au de gînd să-l atragă pentru a-l folosi în scopuri infracționale etc.

Evaluarea cît mai realistă a posibilităților de informare ale unui viitor informator sau colaborator nu se face pornin-

du-se numai de la date din care rezultă că elementul urmărit și candidatul la recrutare au tangență pe linie profesională sau că au fost colegi de școală, că au activat în același partid sau aceeași organizație reacționară, că merg împreună la pescuit ori că sînt vecini și se vizitează etc. Aceste informații își au importanța lor, dar nu sînt suficiente, pentru că nu permit să se clarifice dacă elementul urmărit are încredere deplină în viitorul informator sau colaborator și că, în consecință, îi va confia despre intențiile și activitatea sa ostilă. Ele reprezintă numai anumite indicii cu caracter general referitoare la posibilitatea existenței unor raporturi de încredere între candidat și cel urmărit, sau la perspectiva câștigării încrederii celui în cauză. De aceea, este necesar ca aceste informații să fie completate și adîncite pînă va ieși în evidență cea mai indicată persoană pentru recrutarea cerută de atingerea scopurilor propuse.

Pentru urmărirea informativă, de exemplu, a unui element care intenționează să ia legătura cu diverse persoane spre a le atrage la săvîrșirea de infracțiuni contra securității statului, nu oricare dintre relațiile lui va fi capabilă — sub raportul posibilităților de informare — să-l descopere activitatea. Informațiile solicitate de la rețea pentru alegerea candidatului la recrutare trebuie să indice acea persoană pe care elementul urmărit încearcă să și-o apropie, să o influențeze ostil și să-l devină confident, pe care o verifică în acest scop, considerînd-o că are aceleași convingeri ca și el, că îi va fi utilă etc. În cazul urmăririi informative a unui element care încearcă să culeagă informații secrete dintr-un anumit sector de activitate, se poate aprecia că persoana vizată pentru recrutare are posibilități de informare dacă prin funcția și legăturile cu le are, prin prestigiul de care se bucură etc., prezintă interes pentru cel urmărit și dacă acesta vede în ea un om indispensabil realizării scopurilor sale. Asemenea date îl recomandă din plin pe viitorul informator ca fiind cel mai indicat în privința posibilităților de a cunoaște la timp intențiile ostile ale elementului urmărit.

Cînd se fac recrutări de informatori sau colaboratori în cadrul supravegherii informative ce se desfășoară pe linii de muncă sau probleme, în diverse obiective sau locuri și medii unde elementele infractoare ar putea acționa, aprecierea posibilităților de informare ale candidaților se face în raport cu relațiile pe care le au, cu pregătirea profesională și cu verosimilitatea prezentei lor în secțiunile unde se concentrează vadouri ce trebuie apărute, cu capacitatea de a constata, prin

observare personală sau prin discuții cu cei din mediul respectiv, dacă există împrejurări ce pot genera sau favoriza interacțiunile de competență organelor de securitate.

Un informator sau colaborator va fi cu atât mai util pentru organele de securitate cu cât sfera posibilităților lui de informare va fi mai mare. De aceea, în aprecierea posibilităților de informare ale candidaților trebuie avute în vedere, totodată, împrejurările și condițiile concrete din viața și activitatea acestora, care să le permită să îndeplinească și alte sarcini decât cele ce au determinat recrutarea lor într-un moment sau altul. De exemplu, un candidat la recrutare, în afară de relațiile apropiate cu elementul urmărit informativ pe lângă care va fi folosit cu precădere, poate avea în plus, în virtutea atribuțiilor sale profesionale, condiții să semnaleze eventuale nereguli în întocmirea, evidența, manipularea și păstrarea documentelor secrete din sectorul unde lucrează. Pe de altă parte, o persoană recrutată într-un punct vulnerabil, fiind în relații apropiate cu unele elemente aflate în supraveghere informativă și care muncesc în același obiectiv, poate cunoaște și semnaliza din vreme eventualele intenții sau acțiuni ostile ale acestora, chiar dacă n-a fost recrutată în mod expres pentru rezolvarea unor astfel de sarcini.

2. Calitățile personale.

Valorificarea deplină și lărgirea necontenită a posibilităților de informare ale viitorilor informatori sau colaboratori, în așa fel încât contribuția lor la rezolvarea sarcinilor muncii de securitate să fie cât mai substanțială, sînt indisolubil legate de întrunirea de către aceștia a unor calități personale care să le permită să desfășoare o activitate la nivelul obligațiilor ce și le-au asumat angajîndu-se să colaboreze conștient, organizat și secret cu securitatea statului. Sinceritatea, corectitudinea, obiectivitatea în reproducerea faptelor constatate, vigilența, curajul și discreția sînt atribute indispensabile pentru ca persoanele recrutate să răspundă întocmai încrederii care li se acordă prin introducerea lor în rețeaua informativă a organelor de securitate. În raport strict cu scopurile concrete pentru care sînt recrutați, viitorii informatori sau colaboratori trebuie să dispună, de la caz la caz, și de alte calități decât cele menționate, cum sînt: capacitate de orientare, inițiativă, stăpînire de sine, prezență de spirit, abilitate, tact, calm, prudență, perseverență ș.a.

Aptitudinea de a-și crea și permanentiza relații în rîndul unor persoane și în medii ce interesează securitatea statului, de unde să poată culege și furniza sistematic informații utile, respectiv să fie buni interlocutori, să cîștige încrederea celor din jur, să se poată adapta cu ușurință la situații diverse, să aibă capacitate de discernere, ocupă un loc central în gama de calități personale pe care trebuie să le întrunească toți candidații la recrutare.

Posedarea, de la caz la caz, a anumitor cunoștințe generale sau de specialitate (limbi străine, diverse procese tehnologice din sectoarele unde lucrează), unele preocupări și aptitudini comune cu ale elementelor urmărite, pentru a fi astfel cit mai mult timp în anturajul acestora, a și le apropia și a le cîștiga încrederea (îndeletniciri literare, artistice, sportive, filatelice ș.a.) constituie, de asemenea, însușiri pe care persoanele vizate a fi recrutate pentru rețeaua informativă a organelor de securitate este recomandabil să le aibă.

Dintre multiplele calități personale enunțate, inițial numai unele sînt neapărat necesare și acestea depînd de sarcinile concrete care impun recrutarea respectivă. Căteva dintre ele sînt strict indispensabile în orice împrejurare nu se poate spune cu exactitate, pentru că s-ar cădea în greșeala absolutizării, ierarhizării calităților personale în ordinea priorității unora față de altele, a importanței lor ține mai degrabă de resortul muncii practice, de orientarea celor ce studiază candidatul la recrutare, de ce fel de probleme vor să rezolve cu viitorul informator sau colaborator și cum anume. În orice caz, întotdeauna este recomandabil ca cei vizati pentru recrutare să pozeze cit mai multe dintre aceste calități personale, cit mai apropiate de specificul mediului unde urmează să îndeplinească sarcini informative, pentru că practica a dovedit că pe parcursul colaborării este mult mai ușor ca ele să fie dezvoltate decît dobîndite. Persoana, de exemplu, care urmează să fie recrutată în calitate de colaborator într-un punct vulnerabil va trebui să aibă în primul rînd cunoștințe profesionale specifice sectorului respectiv, pentru a fi capabilă să sesizeze la timp orice deficiență de natură să periclitaze buna desfășurare a activității productive și chiar să intervină direct, la nevoie, pentru înlăturarea ei, să poată reproduce exact faptele constatate ș.a.

În aprecierea calităților pe care trebuie să le aibă persoanele ce urmează a fi recrutate este necesar să se țină seama de faptul că elementele ostile acționează prin forme și metode variate, subtile, fiind preocupate în permanență să-și ascundă

activitatea infracțională. Unele dintre ele, cum sînt cadrele și agenții serviciilor de spionaj, au pregătire informativă și contra-informativă, iar altele, cum ar fi, de exemplu, unii foști legionari sau foști condamnați pentru infracțiuni contra securității statului, membri ai sectelor ilegale, manifestă mult fanatism și au experiență în ducerea acțiunilor ostile. A juca rolul de confident al unor asemenea elemente, pentru a afla, fără a le trezi bănuiele, intențiile ostile și ce legături au, a le dejuca încercările permanente de descoperire a rețelei informative a organelor de securitate, a le determina, în anumite împrejurări, să renunțe la acțiunile infracționale preconizate s.a. sînt întreprinderi de reală dificultate, care impun acut necesitatea ca viitorii colaboratori sau informatori să dispună de calități certe în acest sens, să fie pe deplin apti pentru o astfel de muncă.

3. Garanția colaborării sincere cu organele de securitate.

Colaborarea cu organele de securitate este o activitate umană conștientă, orientată spre un scop dinainte propus: contribuția cât mai substanțială a subiectului la cunoașterea, prevenirea, descoperirea și lichidarea infracțiunilor și a altor fapte antisociale care pun în pericol securitatea statului.

Ca orice activitate umană, colaborarea cu organele de securitate are la bază o mare varietate de motive, circumscrise, de regulă, „celor de ordin social superioare, dobîndite în cursul interacțiunii psihosociale a individului cu mediul uman, sub influența unor factori din colectivitate”¹.

Marea importanță a acestei activități de colaborare și implicățiile ei pe plan social solicită sinceritate desăvîrșită din partea celor care acceptă să o desfășoare conștient, organizat și secret.

Garanția colaborării loiale cu organele de securitate — ca una dintre condițiile de bază pe care trebuie să le îndeplinească persoanele ce urmează să fie introduse în rețeaua informativă — este dată tocmai de motivele în virtutea cărora candidații la recrutare își dau asentimentul de a deveni informatori sau colaboratori.

¹ Ana Tucișor-Bogdan, „Psihologia generală și psihologia socială”, vol. II, Ed. didactică și pedagogică, București, 1973, pag. 154.

Practica muncii a evidențiat ca motive principale ale celor mai multe persoane de a colabora sincer cu organele de securitate sentimentele patriotice și convingerile acestora.

Stare afectivă specific umană, complexă și constantă, sentimentul patriotic este caracteristic oamenilor cinști, atașați orînduirii sociale și de stat, care simt efectiv nevoia de a contribui direct la apărarea cuceririlor revoluționare ale poporului și, în consecință, sînt gata oricînd să accepte să colaboreze sincer cu organele de securitate. Cum imensa majoritate a cetățenilor patriei noastre manifestă din plin asemenea simțăminte, este lesne de înțeles că organele de securitate au largi posibilități de a-și dezvolta și întări potențialul informativ, prin efectuarea de recrutări din rîndul unor astfel de persoane, pe al căror sprijin sincer se poate conta.

Ca structură motivațională de mare intensitate și eficiență în psihicul uman, convingerea îmbină informațiile cognitive cu trăirile afective, însoțite de atitudinea individuală în raport cu realitățile pe care le percepe. Sudura dintre cognitiv, afectiv și atitudinal în structura convingerii este atât de puternică, încît determină angajarea deschisă a individului într-o activitate anume, cu toată energia ființei sale.

În baza acestei teze, se pot efectua recrutări, existînd garanția colaborării sincere cu organele de securitate, chiar și dintre persoanele cu antecedente politice sau penale despre care s-a stabilit cu certitudine că sub influența activității ideologico-educative a partidului, a avîntului nestăvilit al economiei naționale, a realităților românești contemporane au renunțat la vechile lor concepții și au o atitudine loială față de patrie, pentru că s-au convins de superioritatea și trădăria orînduirii socialiste, de nonsensul oricăror acțiuni sau intenții ostile, de necesitatea demascării și lichidării încercărilor de natură să afecteze desfășurarea firească a procesului de făurire a societății socialiste multilateral dezvoltate și înaintare a României spre comunism.

Printre motivele de ordin social care pot determina candidații la recrutare să accepte colaborarea sinceră cu organele de securitate, constituind garanții în acest sens, un loc însemnat îl ocupă interesele persoanelor respective.

Interesul pentru problemele specifice muncii de securitate, care constă în atracția cuiva către activitatea din acest domeniu în dorința de a contribui la apărarea valorilor sociale ocrotite de lege, sau interesul de a obține anumite avantaje mate-

riale ori de altă natură¹ pot motiva consensul la o colaborare sinceră, nu atât mai mult cu cât orice interes „se manifestă ca o relație cognitivă — de structură informațională — între subiectul interesat și obiectul interesant și este trăit ca ceva agreabil, reînviștor pentru subiect”².

Recrutările rezultate din satisfacerea unor astfel de interese au toate șansele de a deveni contribuții notabile la sprijinirea valorică a rețelei informative, pentru că „motivarea prin interes — în genere — crește potențialul activității individului, mărindu-l, fără vreun efort special, performanțele”³. Aceasta cu atât mai mult, cu cât în atare împrejurări acționează și acea particularitate a interesului de a nu se atinge după ce este satisfăcut, ci de a-și spori tensiunea motivațională.

În cazul admiterii intereselor ca motive ale acceptării colaborării sincere cu organele de securitate, preferințele trebuie să se îndrepte spre satisfacerea intereselor constructive⁴. Nu se înscriu în prevederile legilor, ale normelor etice și echității socialitate, rețelălor, respectiv interesele distructive sau meschine⁵ fiind ultimele ce trebuie luate în considerare și numai atunci când nu se poate proceda în alt mod.

Indiferent de categoria de motive care determină acceptarea colaborării cu organele de securitate, întotdeauna este necesar să se aibă în vedere ca persoanele respective să nu simuleze doar că nutresc sentimente patriotice, convingeri, interesul de a sprijini securitatea etc., în realitate ele urmărind de fapt să pătrundă în rețeaua informativă, de unde să acționeze tocmai împotriva apărării securității statului.

Asemenea încercări pot fi contrarurate numai prin acțiuni minutionale de studiere și verificare a candidaților la recrutare, prin competență maximă în stabilirea dacă fiecare dintre aceștia îndeplinește condiția garanției colaborării sincere cu organele de securitate.

¹ În situații ca total excepționale, atunci când sîrșini sîrșebit are importante pentru securitatea statului nu pot fi excluse decât cu ajutorul unor persoane care au comis fapte ce le compromit față de familie, prieteni, colegi etc., acestora vor fi recrutate ca informatori, folosindu-se ca motiv al acceptării colaborării înalte cu securitatea interesul lor de a nu suporta consecințele de rigoare. În prealabil însă este necesară analizarea cu mare răspundere a situației date, a faptelor de care este absoluită persoana respectivă, pentru a se proceda în așa fel încît să nu se încalce legalitatea.

² Op. cit., pag. 157.

³ Op. cit., pag. 157.

⁴ Interese constructive sînt cele pentru cunoașterea realității, a fenomenelor sociale, economice etc. (Op. cit., pag. 157).

⁵ Op. cit., pag. 157.

III. — Punctarea, selecționarea, studierea și verificarea candidaților la recrutare ca informatori sau colaboratori

Punctarea, selecționarea, studierea și verificarea candidaților la recrutare constituie în ansamblul lor un proces complex de măsuri informativ-operative a cărui finalizare ducă la crearea necesarului de informatori sau colaboratori.

1. Punctarea și selecționarea candidaților la recrutare.

Atâtea activități premergătoare au menirea de a stabili persoanele cele mai indicate a fi luate în studiu și verificate în vederea recrutării lor ca informatori sau colaboratori.

Punctările de candidați la recrutare nu se fac la întimplare, ci au ca bază de plecare cunoașterea precisă a scopurilor concrete ale recrutărilor planificate, a condițiilor principale ce trebuie să le îndeplinească o persoană pentru a deveni un bun informator sau colaborator și a faptului că încă din această etapă este necesar să fie evitate elementele nesincere și provocatoare, care au trădat cîndva colaborarea cu organele de securitate etc.

În baza datelor de identificare și de caracterizare ce se obțin atât prin folosirea metodelor biografice și a observației¹, cit și prin intermediul unora dintre mijloacele muncii de securitate se trece la efectuarea propriu-zisă a punctărilor, prilej cu care se execută în mod obligatoriu și verificarea persoanelor respective în evidențele Ministerului de Interne.

De regulă, punctarea candidaților la recrutare nu se declanșează pe un loc gol, ci are ca bază de pornire o rezervă de candidați propozabili, pe care trebuie să și-o constituie, avînd în vedere perspectiva muncii, fiecare ofiter de securitate ce desfășoară activitate informativă. În astfel de condiții, procesul de punctare nu numai că se desfășoară mai operativ, ci va fi și calitativ superior finalmente, întrucît persoanele vizate sînt deja într-o fază avansată de cunoaștere.

¹ Metoda biografică se referă, de regulă, la biografia subiectului, la datele personale, familiale, inclusiv antecedentele psihologice generale, în timp ce metoda observației se caracterizează prin surprinderea, urmărirea și examinarea manifestărilor de comportament ale persoanei respective, într-o desfășurare naturală, curentă, fără a le schimba condițiile obișnuite. (Ana Tucicov-Bogdan, „Psihologia generală și psihologia specială”, vol. I, Ed. didactică și pedagogică, București, 1983, pag. 86 și 87.)

Pe măsură ce se realizează punctarea, în funcție de rezultatele obținute se face și selecționarea persoanelor care vor fi luate în studiu și verificare în vederea recrutării ca informatori sau colaboratori.

2. Studiul și verificarea candidaților la recrutare.

Candidații la recrutare selecționați sunt luați în studiu și verificare, folosindu-se toate posibilitățile existente.

a) Scopurile studiului și verificării.

Prin studiul și verificarea candidaților selecționați se urmărește atingerea următoarelor scopuri:

- cunoașterea lentă și a persoanelor respective, în vederea alegerii și recrutării celor care corespund cel mai bine condițiilor cerute de calitatea de informator sau colaborator al organelor de securitate;

- prevenirea pătrunderii în rețeaua informativă a agenților dușmanului, a elementelor ostile, provocatoare, nesigure ori incapabile;

- stabilirea categoriilor de motive care pot determina acceptarea colaborării, metodei de recrutare, a locului, timpului și modalității de intrare în contact cu candidatul pentru recrutare sa, a tacticii celei mai potrivite pentru realizarea acestui obiectiv, precum și a măsurilor de conspirare, în caz de necesitate, a acțiunilor întreprinse.

b) Cerințele studiului și verificării candidaților la recrutare.

Constituind o etapă cheie în procesul complex de recrutare a informatorilor și colaboratorilor, aceste operații se fac respectându-se următoarele cerințe:

- Studiul și verificarea candidaților la recrutare trebuie să asigure cunoașterea multilaterală a acestora.

Măsurile ce se iau pentru studiul și verificarea candidaților la recrutare trebuie să definească clar personalitatea fiecărui dintre ei, atât sub raportul trăsăturilor pozitive, cât și al celor negative.

Multilateralitatea cunoașterii unui candidat la recrutare înseamnă de fapt definirea personalității acestuia prin prisma aptitudinilor, temperamentului și caracterului pe care le are¹.

¹ Potrivit psihologiei tradiționale, trăsăturile personalității sunt: aptitudinile, temperamentul și caracterul. (N.R.)

Aptitudinile sînt acele trăsături ale persoanei care fac posibilă însușirea anumitor cunoștințe și formarea unor deprinderi.

Pornind de la ideea că aptitudinile, în totalitatea lor, determină capacitatea efectivă a unui individ de a înfăptui o anumită activitate și avînd în vedere că orice candidat aflat în studiu pentru recrutare este vizat să fie antrenat într-o activitate specifică, cu totul nouă pentru el, se impune ca o necesitate firească evaluarea reală a aptitudinilor persoanelor asupra cărora se execută studiul și verificarea.

În acest sens, este important să se stabilească măsura în care candidatul are memorie vizuală și memorie auditivă necesare pentru a reda fidel faptele; dacă acesta este inteligent, respectiv dacă gîndește corect, logic, își susține argumentul, părerile și sesizează contradicțiile din raționamentele interlocutorilor; dacă are imaginație, concretizată prin posibilitatea de a elabora cu ușurință variante cu privire la evoluția unui fenomen sau altul despre care ia cunoștință; dacă are capacitatea de atenție normală; dacă își poate autocontrola manifestările afective ș.a.

În afară de aceste aptitudini, general valabile, pe baza cărora se poate concluziona că un candidat la recrutare este capabil să îndeplinească sarcinile ce îi vor fi trasate ulterior, trebuie stabilit și nivelul la care se situează ele. De exemplu, un candidat la recrutare va fi un informator sau colaborator cu atât mai bun, cu cît va avea o mai mare putere de memorare. Deosebit de util este, de asemenea, ca un candidat la recrutare să aibă capacitatea de a-și comuta rapid atenția, de a observa concomitent mai multe laturi ale realității inconjurătoare, de a reține numele și figurile oamenilor, detaliile vestimentare și de comportament, locul și momentul desfășurării unor evenimente, aparent fără însemnătate la data cînd se produc, sau amănunte neimportante pentru omul de rînd, dar folositoare organelor de securitate etc.

Ca însușiri care își pun amprenta în mod decisiv pe felul cum trăiesc, gîndesc și acționează oamenii, trăsăturile temperamentale¹ își au și ele importanța lor bine determinată în definirea personalității unui candidat la recrutare.

Cunoașterea structurii specifice a trăsăturilor temperamentale ale candidatului la recrutare are mare însemnătate.

¹ Prin temperament se înțelege aspectul constituțional și psihic al personalității în acțiune, care se referă la forma de manifestare energico-dinamică a proceselor și activităților psihice, precum și a comportamentului. (N.R.)

cu hotărârea de a se trece sau nu la contactarea sa
• derea atragerii la colaborare, cit și în ce privește elabo-
rarea tacticii celei mai corespunzătoare acestui scop. Cu toate
• că în principiu nu există temperament bun sau rău, anumite
trăsături de acest gen pot da un plus de eficiență îndeplinirii
de către o persoană a sarcinilor ce îi revin pe linie de secu-
ritate. Un candidat la recrutare, spre exemplu, care datorită
temperamentului său este predispus spre acțiune, dovadă
• entuziasm, energie, rezistență, mobilitate ca în ele poate fi
dată într-adevăr și alte condiții, un informator bun sau foarte
• bun. În schimb, o persoană la care intensitatea reacțiilor in-
terioare și exterioare provocate de o impresie este puternică
datorită emoționalității acestora, trebuie considerată mai puțin
• potrivită pentru a deveni informator sau colaborator.

Stabilirea personalității candidatului la recrutare implică

port cu practica socială pe care o are, cu experiența sa di-
mună și de viață.

Exprimând atât ierarhia motivelor esențiale a tendințelor
• traduce în fapte hotărârile luate în conformitate cu ele, ca-
racterul — ca ansamblu de atitudini față de societate și oa-
• a se trece sau nu la recrutarea candidatului aflat în studiu și
verificat.

Pentru evidențierea este mai exactă a

• analiza permanent și atent întreaga lui comportare și a se tre-
ține atitudinile sale cunoscute. Nu este admis a se judeca un
om doar după o faptă singulară, după un gest. Faptele
trebuie confruntate

• interes temporare, influențe etc.

Stabilirea adevăratului caracter

didatului impune

• porta, de regulă, așa cum este în rea-
tate, putându-se trage concluzii

• M

• n

sine, de care se leagă nivelul de aspirație, simțul răspunderii,
capacitatea de înfrinare, perseverența, curajul etc.), ei și a
celor negative (individualismul, includerea în sine, indiferența,
susceptibilitatea, nesinceritatea, lenea, neglijența, apatia, ru-
tina, dezorganizarea, timiditatea, lipsa de perseverență, indis-
ciplină, neîncrederea în forțele proprii etc.). Când se eviden-
țiază asemenea trăsături negative de caracter este necesar să
se aprecieze în mod realist dacă acestea sunt educabile sau il-
fau pe candidatul respectiv în propriu atragerii la colaborare
și numai după aceea se va hotărî asupra oportunității recu-
tării sale.

Studierea și verificarea candidaților la recrutare mai are
ca scop și cunoașterea relatiilor acestora mai ales dintre cele
ce interesează organele de securitate a situației lor sociale și
familiale de a rudelor apropiate, a soției (soțului) etc., pentru că
numai într-un asemenea context se poate afla adevărata rei-
tate despre un om se poate anticipa ce conduită va adopta
în anumite împrejurări în care va fi pus. De la caz la caz în
funcție de necesități verificările asupra unor date
tate candidaților se pot adînci.

Ansamblul de date ce se obțin prin studierea detaliată și
verificarea multilaterală a candidaților la recrutare se consoli-
difică finalmente într-un tablou general al personalității acesto-
rora, care devine, pe măsură ce se adîncește și se completează
în instrument de valoare primordială în activitatea de in-
tate permanentă a potențialului informativ și securității.

Acest tablou general al personalității candidatului la re-
cruțare, acest cadru la care trebuie să se adauge tot timpul
noi și noi date menite să întregască imaginea asupra celui
studiat și verificat oferă posibilitatea aprecierii corecte a opor-
tunității introducerii sale în rețea și a concepției în amănunt
a modului cum se va acționa dacă se va hotărî efectuarea re-
cruțării.

— Studiarea și verificarea candidaților se desfășoară într-o
perioadă de timp determinată, ca durată, de urgența efectuării
recruțării în cazul dat, de condițiile existente pentru reali-
zarea scopurilor, de aspectele concrete care necesită a fi cla-
rificate în această etapă ș.a.

Operativitatea, ca imperativ general valabil a muncii de
securitate, obligă indiscutabil la realizarea studierii și verifi-

1 A. Cosmovici și alții, „Metode pentru cunoașterea personalității”,
Fil didactică și pedagogică, București, 1972, pag. 13.

cară într-un timp cât mai scurt cu putință, excluzându-se graba nejustificată, superficialitatea și pripesia.

Indiferent care ar fi situația, nu trebuie să se facă rabat în cazul muncii de studiere și verificare, pentru că aceasta este uneori hotărâtoare în privința rezultatelor ce se vor obține mai târziu din colaborarea cu persoanele recrutate.

— Studiarea și verificarea candidaților la recrutare trebuie să se facă în conditii de strictă confidențialitate.

Conspirarea măsurilor de studiere și verificare a candidaților la recrutare se va face atât față de sursele folosite în acest scop, cât și față de ofițerii care le au în legătură, față de rude, colegi, prieteni, cunoștințe etc.

În această etapă nici candidații nu trebuie să știe că asupra lor se întreprind asemenea măsuri, pentru că, de la caz la caz, se pot ivi reacții dintre cele mai diferite. Unii se simt răzăți observând că sursele se interesează de ei și pot face recuzamă, alții încep să se frământa și căută să se consulte cu diverși prieteni, colegi, cunoștințe întorcându-se albe despre ce este vorba etc. În asemenea împrejurări se poate ajunge la descoperirea viitorului informator sau colaborator față

c) Mijloacele și metodele de studiere și verificare a candidaților la recrutare

Principalul mijloc al muncii de

studiu este informarea a tuturor ofițerilor și corărilor altor ofițeri
și rezolvarea sarcinilor de

identificare; nu se pun întrebări directe în legătură cu posibilitățile de informare sau cu calitățile personale ale celor studiați, se cer precizări și explicații despre candidați, așa cum s-au solicitat și cu privire la elementele urmărite, datele respective fiind necesare pentru aducerea anumitor informații.

(În cazul unora dintre cei aflați în studiu se poate prezenta că prezintă interes deoarece sunt suspecti) etc. Orice referință referitoare la candidații la recrutare trebuie să se stabilească temeinic, cerându-li-se celor care au făcut-o să relateze faptele ce i-au determinat să tragă o asemenea concluzie.

Rețeaua informativă poate fi utilizată chiar este necesar și are posibilități, și pentru identificarea persoanelor ce au cunoștință despre eventuale fapte compromițătoare din viața și activitatea candidaților la recrutare, în scopul de a se obține — în caz de nevoie — în mod discret, declarații de la ele. Tot pe această cale se stabilește și locul unde se desfășoară faptele care atestă faptele compromițătoare împrejurărilor în care ele se află asupra autorilor etc.

Persoanele din rețeaua informativă mai pot fi folosite în cazurile în care se impune — și pentru crearea condițiilor ce favorizează recrutarea, respectiv pentru acordarea unor candidați de sub influența elementelor urmărite, determinarea

Înainte de a se trece la efectuarea recrutării, candidații trebuie verificați din nou în evidențele Ministerului de Interne, pentru a se preveni eventualele consecințe negative ce ar putea decurge din contactarea unor persoane care, între timp, au fost recrutate sau luate în urmărire informativă de către alte organe de securitate sau de miliție. În același scop se verifică în evidențele ministerului și rudele și relațiile mai apropiate ale candidatului, iar în funcție de rezultatele obținute se iau și alte măsuri pentru aducerea cunoștinței acestor

studiu fără

caz, prin uti-

prezența ca funcționari ai unor instituții unde candidații pot avea anumite interese¹, cunoștința realizându-se „împlător” și cunoștința se

tural artistice, sportive, deplasări de serviciu, excursii

care se va rezurce — în cazul când se impune o anumită contactare — locul discuțiilor și timpul când se vor p precum și locurile ce va fi utilizată

ilor cum au conceput să acționeze propunerile înaintate și analizează cu exigență și, dacă sunt temeinice, se dă aprobarea de a se trece la realizarea contactării în vederea purtării discuțiilor preconizate

În general, discuția — folosită ca metodă pentru cunoașterea unei persoane — trebuie astfel dirijată încât să furnizeze informații cu privire la trei categorii de probleme

a) Condițiile mediului material, social, moral în care a crescut și s-a dezvoltat persoana respectivă; condițiile actuale de muncă și viață, factorii sau evenimentele care au putut exercita o influență asupra dezvoltării sale psihice

b) Condițiile, manifestările de comportament ale individului în diferite împrejurări ale vieții cotidiene (în profesie, în familie, în diverse situații critice)

c) Relațiile fundamentale, atitudinea față de oameni în

pe care se poate realiza o cunoaștere deosebită de interesantă și de folositoare pentru cunoașterea persoanei respective

verificare directă a anumitor
surse.

Pe măsură ce activitatea
se desfășoară, se pot
declanșa în scopul atragerii
noului informator.

Efectuarea recrutării de informatori și colaboratori

Pe măsură ce activitatea

se desfășoară, se pot
declanșa în scopul atragerii
noului informator.

Metodele de recrutare

... poate realiza
un singur contact, fie treptat prin
multe contactări.

Prima metodă se utilizează în cazurile când în baza analizei materialelor obținute în procesul studierii și verificării se ajunge la concluzia că toate problemele pe care le ridică recrutarea candidatului se pot rezolva cu ocazia unor singure contactări.

La metoda atragerii treptate la colaborare se recurge de regulă, când se consideră că recrutarea candidatului în cauza în cauză necesită discutarea și clarificarea unor probleme complexe, când se apreciază că înainte de a i se face propunerea de a colabora cu organele de securitate se impun verificări minuțioase privind comportarea sa, ori când se poate întreprinde că determinarea persoanei respective să se angajeze în munca de culegere și transmitere a informațiilor este mai dificilă.

În toate aceste situații contactul e realizat succesiv pentru atragerea treptată la colaborare pot fi considerate o continuare firească a relațiilor ce s-au stabilit între candidat și ofițer încă din perioada studiului, cu ocazia purtării conversărilor menite să ducă la aprofundarea cunoașterii personalității celui vizat pentru recrutare.

Metoda atragerii treptate se folosește și în cazurile când dintr-o dată a precumizat inițial atragerea la colaborare a unei persoane într-o singură contactare ulterioară. În prin proces de desfășurare a recrutării se constată că ar mai fi necesare câteva contactări pentru a se elucidă pe deplin o serie de aspecte în mod neprevăzut. În urma analizei și discernământului noilor împrejurări, motivându-se temeinic necesitatea extinderii acțiunii recrutării propriu-zise de-a lungul mai multor contactări, se poate solicita și obține aprobarea șefilor competenți, pentru a se proceda la atragerea treptată la colaborare a candidatului respectiv.

2 Pregătirea ofițerului pentru efectuarea recrutării

În vederea desfășurării recrutării în cele mai bune condiții este imperios necesar ca ofițerul respectiv să se pregătească cu temeinicie și exigență, pentru ca rezultatul ce se va obține să fie o încununare a tuturor eforturilor anterioare.

În alegerea datei când va avea loc recrutarea și în aproximarea duratei acesteia se ține seama, în principal, de programul de lucru al candidatului, de preocupările lui cotidiene precum și de volumul problemelor ce vor fi abordate

În timpul liber al candidatului, pentru a nu-l sustrage de activitatea profesională și obiectivitate nelăzcată

Tot acum ofiterul trebuie să prezinte, pentru eventualitatea în care vor fi necesare, și motive verosimile cu ajutorul

datele din dosarul candidatului, de posturile sale, de raporturile care cu familia ori cu prietenii etc. Un candidat, de coleg de școală cu care nu s-a mai văzut de mult. La altul

zitat o expoziție etc

se va fixa și asupra modalităților posibile de intrare în contact cu candidatul în vederea atragerii la colaborare

O primă variantă în acest sens poate consta în luarea legăturii cu candidatul prin telefon, conform înțelegerii preliminare din timpul contactării pentru realizarea convorbirii purtate pentru aprofundarea cunoașterii, ocazie cu care li comunică data și locul întâlnirii

Alteori, ofiterul poate merge direct acasă la candidat sau la hotelul unde este cazat temporar, dar nu înainte de a se

prezenta la domiciliu sau la hotelul candidatului, pentru a-l informa asupra scopului vizitei și a-l ruga să accepte colaborarea. În acest caz, ofiterul trebuie să prezinte un scurt rezumat al activității sale, să expună motivele care îl determină să se adreseze candidatului și să-l ruga să accepte colaborarea. În acest caz, ofiterul trebuie să prezinte un scurt rezumat al activității sale, să expună motivele care îl determină să se adreseze candidatului și să-l ruga să accepte colaborarea.

Când ofiterul merge la domiciliul candidatului, trebuie să prezinte un scurt rezumat al activității sale, să expună motivele care îl determină să se adreseze candidatului și să-l ruga să accepte colaborarea. În acest caz, ofiterul trebuie să prezinte un scurt rezumat al activității sale, să expună motivele care îl determină să se adreseze candidatului și să-l ruga să accepte colaborarea.

c) Preconizarea, în amănunt, a celui care va deține recrutarea

de ofiterul care o va efectua încă de la obținerea primelor date despre candidat. Pe parcurs, în funcție de conținutul materialelor rezultate din măsurile întreprinse în procesul studierii și verificării, de particularitățile licențelor care în parte și de scopul recrutării, el va prevedea treptat în detaliu toate modalitățile de abordare a acestora în ideea creării și menținerii în permanență de-a lungul întregii contactări (sau a tuturor contactărilor dacă se va folosi metoda atragerii treptate) a interesului candidatului.

În dezbaterile aspectele mai importante și mai delicate cum va fi de exemplu aspectele de interes pentru organele de securitate ș.a.

Concomitent, este necesar să se prevadă

cu securitatea, ce argumente ar fi posibil să invoce pentru a

acestor prestațiuni, ofiterul se va pregăti cum să lămurească

mine să relateze în întregime și fără ocoliș faptele de care are cunoștință și interesează securitatea, cum să procedeze

... să-l găsească pe ofiterul respectiv pregătit și din

d) Alegerea modalităților celor mai adecvate pentru apropierea candidatului la recrutare de organele de securitate

Importanța acestui obiectiv în cadrul pregătirii ofiterului pentru recrutare rezidă în faptul că de modul cum se va acționa pentru apropierea candidatului de organele de securitate depind realizarea cu succes a recrutării și eficiența activității sale ulterioare de informator sau colaborator.

Modalitățile prin care se poate acționa în acest sens sunt extrem de diverse, alegerea celor mai potrivite luându-se în raport cu trăsăturile personalității candidatului. Indiferent cum se va proceda, trebuie să se aibă în vedere de la bun început că nimic din ceea ce se întreprinde (stabilirea datei și locului de recrutare, pretextul folosit pentru contactare, loga a succedării problemelor în timpul discuțiilor purtate cu ocazia recrutării ș.a.) să nu-i afecteze personalitatea.

e) Stabilirea variantei de retragere.

Într-o situație cu totul excepțională, care nu sînt de dorit pentru că eie probează, de regulă, că nu s-a muncit cu suficientă răspundere, este posibil ca în timpul discuțiilor pentru recrutare să se constate că persoana contactată nu este corespunzătoare muncii informative sau că nu va accepta să colaboreze cu securitatea.

Oricît de rare ar fi asemenea situații, este necesar ca pregătirea pentru recrutare să includă — ca măsură de precauție — și stabilirea variantei de retragere ce se va aplica în cazul cînd a devenit clar că nu se poate realiza țelul propus.

Să aplicăm varianta de retragere înseamnă a nu mai continua — la un moment dat — discuțiile cu candidatul și a pretexta în așa fel contactarea, încît să nu i se ofere vreun indiciu în baza căruia ar putea să-și dea seama că s-a urmat, de fapt, recrutarea lui.

Varianta de retragere este deci un procedeu tactic ce se aplică înainte de a se cere candidatului relații concrete în ra... să fie recrutat pentru... de... de consecințe negative

Alteori i se explică într-o
manieră care a fost nevoie de părerea sa în legătura
cu concepțiile și relațiile anumitor persoane cunoscute de ei.

f) Intocmirea raportului cu propuneri de recrutare.

Încheierea activității de pregătire a ofiterului pentru a

asigura — a raportului cu propuneri de recrutare, în care
trebuie să se arate

— necesitatea și scopul recrutării (cazuri care necesită a
fi încautat informativ și aspectele concrete ce se confruntă a
fi clarificate prin recrutarea candidatului, punctul vulnerabil
care trebuie asigurat informativ etc.).

— principalele date rezultate din studiu și verificare
realizată în data și locul

— garanția asupra loialității — în colaborarea cu organele
de securitate,

— căile de determinare a candidatului să colaboreze sin-
cer, conștient, organizat și depun conștient,

— locul și data recrutării,

— modalitatea aducerii la locul recrutării,

— varianta de retragere situația și momentul în care se
va recurge la ea

discutate cu can-
didatul cum se va procedea

itatea recrutării lui și concepția ofiterului cu privire la des-
cășurarea acestui proces

Împreună cu materialele rezultate din studierea și veri-
ficarea candidatului, raportul cu propuneri de recrutare și
înaintea spre aprobare șefului care are competența necesară
Acesta va trebui să aibă în vedere dacă toate problemele din
materialele prezentate sunt consemnate obiectiv și să analizeze
cu exigență modul cum a fost concepută recrutarea propriu-
zisă. După ce se convinge că studiul este temeinic realizat și
are abateri de la regulile conspirativității că persoana res-
pectivă este potrivită pentru atragere la colaborare și că felul
cum s-a preconizat să se acționeze în acest scop este corespun-
zător, va aproba trecerea la efectuarea recrutării. Cu această
cază se dau și eventuale indicații suplimentare, după care
va fi controlată și îndrumată îndeaproape desfășurarea de
câte fiecare ofiter a pregătirilor pentru contactarea can-
didatului în vederea recrutării. În situația când recrutarea se va
efectua de către însuși șeful profesional, acesta trebuie să se
pregatească temeinic, atât pentru a asigura deplina reușită a
acțiunii, cât și spre a fi exemplu în ceea ce privește modul de
conducere a procesului de efectuare a recrutării. Dacă recrui-
area se va face de către ofiterul din subordine, șeful având
doar calitatea de participant la discuțiile respective interven-
țiile sale trebuie să dovedească un înalt profesionalism, să fie
oportune și să întărească autoritatea celui care conduce efectiv
discuțiile

3 Efectuarea recrutării.

În baza aprobării conducerii profesionale și sub direcția
și permanenta îndrumare a acesteia se trece la realizarea con-
tactării pentru recrutarea noului informator sau colaborator

Într-o singură contactare sau în mai multe, ofiterul care
va efectua recrutarea va avea în vedere realizarea următor-
ilor obiective principale

a) Continuarea studierii și verificării candidatului la recrutare

În timpul desfășurării a discuțiilor din timpul recrutării
se va continua studiul și verificarea candidatului la recrutare. Pe lângă faptul că un dialog condus
cu tact și pricepere poate să aducă la cunoștință aspecte
nouvele pe care nu s-a putut afla din sursele anterioare, care
aspecte din viața și activitatea sa care altfel nu aveau cum să
fie cunoscute, tot acum este cel mai bun prilej de a se recurge

Fund pregătite dinainte, testele, ca probe specifice, orientate spre scopuri anterior stabilite, permit evaluarea precisă de pildă, a capacității de memorare a candidatului — dacă va fi pus în situația de a pomeni exact vreo întâmplare petrecută cu multă vreme în urmă, sau a concepțiilor sale politice și a sentimentelor de atașament față de patrie și partid — dacă va fi determinat în mod subtil să-și exprime părerea în legătură cu anumite manifestări reprobabile la adresa orânduirii noastre socialiste etc.

Abordarea, în raport cu timpul pe care ofițerul și l-a atopus să-l cunoască recrutării a unei game est mai largi și mai variate de probleme, stabilite bineînțeles din vreme și asupra cărora ofițerul însuși s-a pregătit temeinic, îi dă și de activitatea organelor de securitate, interesul pe care îl manifestă pentru buna desfășurare a acestora ș.a.

În cazul recrutării prin atragere treptată, posibilitățile de adunare a cunoștințelor candidatului sînt și mai mari, în sensul a între contactările succesive care se fac, cu ajutorul diverselor mijloace ale muncii se pot urmări modul cum acesta se preocupă de îndeplinirea sarcinilor primite și cum respectă el indicațiile date, mai ales pe cele referitoare la păstrarea secretului asupra datelor purtate, sinceritatea și obiectivitatea lui în furnizarea datelor solicitate de ofițerul de securitate etc. De precizat că posibilitățile de adunare a cunoștințelor de securitate sînt mai mari în cazul în care s-a înlocuit studiul prealabil aprofundat care se face de către candidat la recrutare.

b) Apropierea candidatului la recrutare de organele de securitate

Indiferent de scopul recrutării, în timpul efectuării acestuia trebuie să se realizeze și să se consolideze apropierea candidatului de ofițerul de securitate pe care acesta îl are.

Discuțiile pe teme politico-ideologice și de natură profesională, stabilirea unor subiecte de interes comun și stabilirea de acord a unor probleme de interes profesional îl are ofițerul de securitate pe lângă candidat, prin exemplul său

pe împrejurare, ofițerul trebuie să se comporte dintr-un cadru investit cu atribuții speciale pe linia apărării securității statului, un comunist înflăcărat, care pune mai presus de orice interesele patriei și ale partidului. Pregătirea sa politico-ideologică și culturală, principialitatea, fermitatea atitudinii manierată, plină de tact și solertitudine, corectitudinea, gesturile, ținuta lui vestimentară ș.a. concurează la crearea în conștiința viitorului informator sau colaborator a celui sentiment tranșant de simț și considerație față de ofițerul de securitate, față de organele pe care le reprezintă. Orice abatere de la un asemenea mod de a fi, impus atât de calitatea de ofițer de securitate, cât și de necesitatea câștigării încrederei

cea mai mare încredere în ofițerul de securitate și în organele de securitate, îl poate înșela uneori așteptările și consecința este deosebit de gravă, acceptarea formală de a culege și transmite în viitor informații de interes pentru organele de securitate, care în realitate sînt false, poate avea consecințe deosebit de grave.

Apropierea candidatului la recrutare de ofițerul de securitate se realizează prin intermediul ofițerului de securitate, care trebuie să fie o persoană sinceră și a îndeplinirii ulterioare cu pasiune și interes a sarcinilor care vor fi trasate.

c) Obținerea de la candidat a informațiilor care prezintă interes pentru organele de securitate.

Pe baza cea mai fermă a unității cu informatorul sau colaboratorul la recrutare o constituie informațiile de interes pentru organele de securitate pe care acesta le poate furniza.

Informațiile de interes pentru organele de securitate sînt de natură profesională și de natură politică, referindu-se la activitatea unor elemente și legăturile acestora, deficiențele de la locul său de muncă ce pot genera pagube pentru economia națională; nereguli în întocmirea, multiplicarea muncii

și păstrarea documentelor secrete de stat ș.a. Asemenea informații se înregistrează într-o notă scrisă de candidat sau pot fi înregistrate pe bandă magnetică ori memorate de ofițer, pentru a le transpune ulterior într-un raport.

Modul cum se procedează pentru obținerea unor astfel de informații diferă de la caz la caz.

Uneori, de la discuțiile cu caracter general din dezbaterile contactării efectuate în vederea recrutării se poate ajunge treptat, prin conducerea cu dibăcie a dialogului de către ofițer, la problema care îl antrenează pe candidat în a relatea date despre unele elemente ce prezintă interes pentru organele de securitate. Așa, de pildă, într-un moment când s-a ajuns la a se discuta despre atribuțiile securității în domeniul apărării secretului de stat, candidatul poate relatea unele observații personale privind modul cum se respectă normele de apărare a secretului de stat, observații care să cuprindă date despre persoane cunoscute că au comis abateri de la prevederile actelor normative respective.

În procesul recrutării se întâlnesc și situații în care, cu toate intervențiile și insistențele ofițerului, candidatul evită să vorbească de la început despre unele fapte cunoscute de el și interesante pentru organele de securitate. Un astfel de candidat nu trebuie calificat imediat ca nesincer sau impropriu recrutării, ci se impune mai întâi să se stabilească adevărata cauză a unei asemenea atitudini, pentru că nu este exclus ca reticenta lui să fie determinată de un anumit spirit de conservare ori pur și simplu de faptul că ofițerul nu a reușit încă să și-l apropie într-atît încît să-i facă asemenea confidențe.

O analiză exigentă a situației de fapt într-un asemenea moment de cumpănă permite să se adopte, cu deplin temel, una din cele două soluții posibile: să se renunțe definitiv la recrutarea candidatului sau să se acționeze în sensul de a-l determina să relateze în mod conștient, din convingere, faptele respective și de a-l canaliza interesul în direcția colaborării cu organele de securitate.

d) Determinarea candidatului să accepte colaborarea cu organele de securitate.

Desfășurarea normală, conform previziunilor, a procesului recrutării trebuie să culmineze cu acceptarea de către candidat a colaborării cu organele de securitate.

Momentul este marcat fie prin avansarea ideii de colaborare de către însuși candidatul respectiv, fie prin propunerea

pe care i-o face în acest sens, în momentul considerat cel mai oportun, ofițerul de securitate.

Dacă în situațiile când inițiativa colaborării aparține candidatului nu mai rămâne decât să se analizeze cu atenție motivul real al unei astfel de hotărâri, în celelalte cazuri se pot ivi o serie de dificultăți, care trebuie depășite prin eforturi suplimentare din partea ofițerului. Evident că atunci când candidatul acceptă bucuros propunerea se va proceda în continuare conform modului de acțiune preconizat. Dacă însă persoana respectivă va manifesta anumite rețineri, determinarea ei să accepte colaborarea necesită găsirea și înlăturarea cauzelor nehotărârii sale, prin combaterea cu argumente convingătoare a pretextelor invocate.

Întrucît cel mai indicat este să se prevină asemenea situații, pe lângă măsurile ce se iau anterior în acest scop, în însuși procesul recrutării discuțiile purtate trebuie să aibă un astfel de conținut, încît candidatul să se convingă de pericolul acțiunilor ostile și să ajungă singur la concluzia că este necesar ca în raport cu posibilitățile sale să contribuie la prevenirea faptelor care pun în pericol securitatea statului. Mai mult, dacă este vorba de un candidat cu profunde sentimente patriotice, acesta trebuie ajutat să vadă în activitatea de colaborare cu securitatea o sarcină nobilă, a cărei îndeplinire reprezintă o expresie concretă a devotamentului său față de crînduirea socialistă. În plus, se poate apela, de la caz la caz, și la prevederile unor acte normative, arătîndu-i-se candidatului respectiv că sesizarea aspectelor ce lezează interesele statului este, în fond, o datorie patriotică legală a tuturor cetățenilor.

Tot în scopul determinării candidatului să accepte fără rețineri colaborarea care i se solicită sînt necesare eforturi pentru a i se forma convingerea că organele de securitate au realmente nevoie de sprijinul său și că se așteaptă de la el un asentiment pe deplin conștient și hotărît în acest sens.

În același timp se va avea în vedere că — fără să se exagereze însuși, spre a nu se obține rezultate contrare celor dorite — din toate discuțiile purtate cu ocazia recrutării să rezulte și dificultățile și marea responsabilitate pe care le înlocuiește munca de colaborare cu organele de securitate, necesitatea de a se acționa cu multă pașune și totală convingere pentru îndeplinirea sarcinilor acestora.

După ce consimte să colaboreze cu organele de securitate, candidatul i se ia un angajament scris, care trebuie să cuprindă în principal datele de identificare și hotărîrea sa fermă de a fi combativ, de a lupta cu consecvență pentru aflarea adevărului și respectarea strictă a legii, de a acționa ne-mijlocit și prompt pentru împiedicarea săvîrșirii faptelor cu pericul iminent pentru securitatea statului, de a manifesta vigilență față de deșamenții patriei, de a fi sincer, obiectiv și corect în raporturile cu organele de securitate, de a respecta secretul colaborării și de a îndeplini întocmai sarcinile ce-i sînt încredințate.

Cînd din motive obiective nu se ia angajament cu un astfel de conținut, se va lua un angajament scris numai pentru păstrarea secretului colaborării.

Următorul moment important al procesului recrutării îl constituie primul instructaj. Cu acest prilej, persoana nou recrutată va fi instruită temeinic cu privire la păstrarea secretului colaborării, conduita ce va fi necesar s-o adopte în diferite împrejurări, respectarea principiului legalității, obiectivitatea și sinceritatea pe care trebuie să le dovedească în furnizarea informațiilor. De asemenea, în raport cu scopurile recrutării, va fi pusă în temă, în măsura necesară, cu aspectele concrete pe care trebuie să le perceapă, să le memoreze și să le comunice exact și la timp organelor de securitate. În cazul cînd este nevoie și dacă aceasta nu afectează cu nimic conspirativitatea, persoana care a acceptat colaborarea poate fi orientată să culegă informații și în legătură cu alte probleme care prezintă interes pentru organele de securitate sau chiar pentru cele de miliție. O asemenea orientare îi asigură încă de la început lărgirea sferei de informații pe care să le cunte și să le transmită organelor de securitate, fapt ce va determina creșterea potențialului său informativ.

Tot acum, noului informator sau colaborator i se vor trasa sarcinile de rezolvat pînă la prima întîlnire, însă nu altele decît cele legate strict de problemele semnalate de el în procesul recrutării sau de alte aspecte ce-i sînt cunoscute deja, pentru a nu se ajunge la desconspirări și a nu-l pune în situația de a întîmpina anumite dificultăți care l-ar putea demobiliza ori l-ar face să greșească. Totodată, prin consultare reciprocă se vor stabili și procedeele tactice de rezolvare a acestor sarcini de început.

Apoi, ofițerul îi va da, cîm se întocmește o notă informativă și ce trebuie să conțină ea și, în sfîrșit, de comun acord cu persoana nou recrutată, îi va fixa acestea un nume conspirativ și va stabili modalitatea de legătură, ora și locul primei întîlniri. Dacă se consideră necesar, ofițerul va stabili, împreună cu persoana recrutată, un motiv plauzibil cu care aceasta din urmă va justifica, față de eventualii curioși, timpul cit a durat recrutarea.

Lămurirea tuturor neclarităților pe care noul informator sau colaborator le poate avea în legătură cu sarcinile ce-i revin și cu modul de rezolvare a acestora sau cu alte aspecte ale colaborării sale cu organele de securitate este o cerință obligatorie a finalului oricărei recrutări. Fostul candidat nu trebuie lăsat în nici un caz să plece de la locul recrutării cu eventuale probleme neclare, pentru că există riscul să fie cuprins de anumite frămîntări și, neputînd să găsească singur răspunsuri satisfăcătoare la întrebările pe care și le pune, să apeleze la persoane apropiate lui și să desconspire astfel raporturile sale cu ofițerul ce îl are în legătură și chiar aspecte ale activității organelor de securitate.

Odată recrutarea încheiată, ofițerul raportează în scris șeful cum a decurs aceasta și propune includerea persoanei respective în rețeaua informativă¹, completînd fișele de evidență corespunzătoare.

Raportul întocmit în acest sens trebuie să se refere în mod succint și clar la următoarele: cînd și unde a avut loc contactarea; pretextul folosit; problemele discutate și ce aspecte importante au rezultat; concluzii cu privire la utilitatea celui recrutat; propuneri de aprobare a înregistrării în evidență a celui recrutat și de luare a unor măsuri de verificare a acestuia etc.

Șeful îndrituit prin ordinul ministrului de interne analizează modul cum s-a realizat recrutarea și aprobă în scris includerea în rețea a persoanei respective numai dacă aceasta este realmente utilă muncii și dacă îndeplinește toate condițiile cerute pentru a colabora organizat, conștient și secret cu securitatea statului.

După obținerea aprobării, noul informator sau colaborator va fi înregistrat la unitatea de evidență, în conformitate cu prevederile ordinelor în vigoare.

¹ În cazurile cînd recrutarea se efectuează prin stragere treptată, se întocmesc rapoarte scrise după fiecare contactare. (N.A.)

4. Consolidarea recrutării.

Acceptarea de către o persoană de a colabora cu organele de securitate și de a respecta întocmai instruirea ce i se face în procesul recrutării constituie un pas foarte important pentru crearea unui informator sau colaborator de valoare, dar acest pas este abia primul în sensul celor afirmate, pentru că orice recrutare, indiferent cât de bine ar decurge realizarea ei, trebuie consolidată ulterior, prin luarea măsurilor impuse de fiecare caz în parte.

Această cerință are la bază realitatea destul de frecventă că după ce o persoană acceptă colaborarea și se desparte de ofițerul de securitate reanalizează cele întâmplate, începe să se gândească cu o anumită îngrijorare la răspunderile ce-i revin ca informator sau colaborator, își pune o serie de întrebări cu privire la modul cum se vor desfășura raporturile cu organele de securitate, la măsura în care i se va asigura confidențialitatea etc.

Ca urmare, în mod firesc se nasc diverse reacții, atitudini, întâmplări ș.a., care se cer clarificate cu promptitudine și mult tact, prin verificări minuțioase, ceea ce duce, neîndoielnic, la consolidarea recrutării.

Primele întâlniri de după recrutare, care se pot face ori de câte ori este nevoie, trebuie să însemne tot atâtea prilejuri de a se insista pentru consolidarea recrutării, de a se continua dezvoltarea motivației ce l-a determinat pe noul informator sau colaborator să se angajeze să colaboreze cu organele de securitate.

Ofițerul se va prezenta la întâlnire temeinic pregătit, pentru a fi capabil să rezolve orice problemă ridicată eventual de informator sau colaborator și va avea în vedere să verifice, îndeosebi, dacă acesta este consecvent asertimentului dat de a colabora sincer și de a păstra secretul raporturilor sale cu organele de securitate, cum acționează pentru îndeplinirea sarcinilor primite ș.a. În intervalele dintre primele întâlniri, aceste aspecte vor fi verificate riguros și prin celelalte mijloace și metode ale muncii de securitate, tocmai pentru că ofițerul să fie înarmat cu toate datele necesare și să acționeze în consecință în cadrul discuțiilor ce le va purta cu informatorul sau colaboratorul respectiv.

Începutul colaborării trebuie marcat și de preocuparea constantă pentru continuarea apropierii celui nou recrutat de organele de securitate, prin folosirea în acest scop a căilor

celor mai adecvate cazului în speță. În general, aprecierea pozitivă a informațiilor aduse, a modului cum informatorul sau colaboratorul respectiv a acționat pentru culegerea lor are darul de a-l face să se simtă util și de a-l dezvolta încrederea în posibilitățile sale de a sprijini cu eficiență organele de securitate, ceea ce înseamnă, de fapt, o contribuție esențială la consolidarea recrutării.

*

Recrutarea informatorilor și colaboratorilor constituie o latură importantă a muncii de securitate și se desfășoară în mod organizat, după criterii bine determinate, care se condiționează reciproc.

Această activitate complexă solicită din partea celor ce o execută o înaltă conștiință profesională, o pregătire politico-ideologică, de specialitate și culturală temeinică, o conduită cetățenească ireproșabilă și cunoștințe adecvate de psihologie, sociologie, logică etc., ceea ce evidențiază caracterul ei științific.

Exercitarea plenară a atribuțiilor cadrelor de conducere în efectuarea recrutărilor reflectă rolul și înalta răspundere ce revin acestora în crearea unei rețele informative valoroase și eficiente. Măsurile ce le întreprind în acest scop, îndrumarea nemijlocită și controlul permanent, precum și aportul lor concret nu înseamnă însă limitarea rolului și răspunderii ofițerilor din subordine în efectuarea recrutării de informatori și colaboratori. Dimpotrivă, fiecare ofițer trebuie să manifeste inițiativă și să acționeze concret pentru a-și crea o rețea informativă pe profil cât mai competentă, iar șefii profesionali au datoria de a se preocupa de dezvoltarea capacității de muncă a subordonaților, de a le stimula gândirea creatoare, inițiativa și simțul de răspundere, de a fi ei înșiși exemplu, recrutând și având în legătură rețea de valoare, cu care să desfășoare activitate susținută, mai ales în cazurile de urmărire informativă. Îndrumarea și controlul exercitate permanent de cadrele de conducere au menirea de a asigura activității desfășurate de ofițerii din subordine pentru recrutarea de informatori și colaboratori un caracter organizat și maximum de eficiență.

Succesul deplin al recrutării de informatori și colaboratori impune ca toate acțiunile întreprinse în acest sens să se desfășoare în strictă conformitate cu legile țării, cu ordinele în vigoare ale ministrului de interne.

CUPRINSUL

I. — NECESITATEA RECRUTĂRII INFORMATORILOR ȘI COLABORATORILOR	5
II. — CONDIȚIILE PE CARE TREBUIE SĂ LE ÎNDEPLINĂȘCA PERSOANELE CE URMEAZĂ A FI RECRUTATE CA INFORMATORI SAU COLABORATORI	8
1. Posibilitățile de informare	8
2. Calitățile personale	10
3. Garanția colaborării date de organul de securitate	12
III. — PUNCTAREA, SELECȚIONAREA, STUDIAREA ȘI VERIFICAREA CANDIDAȚILOR LA RECRUTARE CA INFORMATORI SAU COLABORATORI	13
1. Punțarea și selecționarea candidaților la recrutare	13
2. Studiarea și verificarea candidaților la recrutare	18
IV. — EFECTUAREA RECRUTĂRII DE INFORMATORI ȘI COLABORATORI	24
1. Metodele de recrutare	25
2. Pregătirea ofițerului pentru efectuarea recrutării	25
3. Efectuarea recrutării	31
4. Consolidarea recrutării	38

Redactor: cpt. VASILE GEORGHE
 Corector: serg. maj. COSTEL CRISAN

Căpătare nr. 0040075 Dat la tipărit: 18.10.1976
 R.M. nr. 0252 Bun de tipărit: 24.11.1976
 Lucrarea conține 40 pagini